

J. EDUARDO LÓPEZ AHUMADA
ERICA FLORINA CARMONA BAYONA
ADRIANA MARÍA BUITRAGO ESCOBAR

Editores Científicos

ESTUDIOS JURÍDICOS Y ECONÓMICOS SOBRE EL SALARIO



INSTITUTO UNIVERSITARIO
DE INVESTIGACIÓN EN
ESTUDIOS LATINOAMERICANOS
·IELAT·

ESTUDIOS JURÍDICOS Y
ECONÓMICOS SOBRE EL SALARIO

I.S.B.N 978-628-7501-08-9

I.S.B.N Digital 978-628-7501-09-6

“DOBLE PAR CIEGO ACADÉMICO”

- © J. Eduardo López Ahumada
- © Erica Florina Carmona Bayona
- © Adriana María Buitrago Escobar
- © Universidad Santiago de Cali 2021
editor@usc.edu.co
- © Editorial Diké S.A.S. 2021
www.editorialdike.com

Editorial Diké S.A.S.

Cel.: 301 242 7399 - e-mail: dikesascomercial@gmail.com
Medellín - Colombia

Bogotá D.C. Librería

Calle 23 sur # 27- 41 Barrio Santander Tel.: 704 6822
Cel.: 301 242 7399 - e-mail: dikesasgerencia@gmail.com

San José de Costa Rica

Teléfono: 83 02 10 54 - Telefax: 22 14 25 23
e-mail: jadguzman@yahoo.com
editorialdike@hotmail.com

Caracas-Venezuela

Av. Urdaneta, esq. Ibarra, edf. Pasaje la Seguridad, P.B. Local 19, Caracas 1010 /
info@paredes.com.ve / Tels.: 58 (212) 564-15-05 / 563-55-90/06-04
RIF: J-30797099-5

Panamá

Calle Parita, Bulevar Ancón, Casa 503, Corregimiento de Ancón, Ciudad
de Panamá. Tel.: 50767814196 / borisbarrios@lawyer.com

Diseño y diagramación

Lucio F. Chunga Cheng
e-mail: dikesas.diagramacion@gmail.com

Con el apoyo del Instituto Universitario
de Investigación en Estudios
Latinoamericanos - IELAT-



Universidad
de Alcalá

INSTITUTO UNIVERSITARIO
DE INVESTIGACIÓN EN
ESTUDIOS LATINOAMERICANOS
-IELAT-

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, ni su préstamo, alquiler o cualquier otra forma de cesión de uso del ejemplar, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

EDITORES CIENTÍFICOS

J. Eduardo López Ahumada
Erica Florina Carmona Bayona
Adriana María Buitrago Escobar

**ESTUDIOS JURÍDICOS Y
ECONÓMICOS SOBRE EL SALARIO**



Universidad
de Alcalá

INSTITUTO UNIVERSITARIO
DE INVESTIGACIÓN EN
ESTUDIOS LATINOAMERICANOS
"IELAT"

Catalogación en la publicación

Estudios jurídicos y económicos sobre el salario / J. Eduardo López Ahumada, Erica Florina Carmona Bayona, Adriana María Buitrago Escobar [y otros]. -- Santiago de Cali: Universidad Santiago de Cali, Editorial Dike, 2021.

454 páginas; 24 cm.

Incluye referencias bibliográficas.

1. Salario 2. Salario - contexto 3. Salario por horas 4. Salario mínimo.
I. Erica Florina Carmona Bayona; Adriana María Buitrago Escobar.
Universidad Santiago de Cali. Facultad de Derecho.

SCDD 344.03 ed. 23

CO-CaUSC JRGB/2021

Editorial Diké S.A.S.

Eduardo Quiceno Álvarez
Presidente Honorario del Comité Editorial
Sebastián Quintero Ocampo
Director Editorial

**CUERPO DIRECTIVO DE LA
EDITORIAL DE LA UNIVERSIDAD
SANTIAGO DE CALI**

CARLOS ANDRÉS PÉREZ GALINDO
Rector

CLAUDIA LILIANA ZÚÑIGA CAÑÓN
Directora General de Investigaciones

EDWARD JAVIER ORDÓÑEZ
Editor en jefe

COMITÉ EDITORIAL

CLAUDIA LILIANA ZÚÑIGA CAÑÓN

EDWARD JAVIER ORDÓÑEZ

JOSÉ FABIÁN RÍOS

HERMAN ALBERTO REVELO

MÓNICA CARRILLO SALAZAR

SANTIAGO VEGA GUERRERO

MILTON ORLANDO SARRIA PAJA

SANDRO JAVIER BUITRAGO PARIAS

CLAUDIA FERNANDA GIRALDO JIMÉNEZ

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	27
--------------------	----

PRIMERA PARTE

EL SALARIO EN EL CONTEXTO DE DESARROLLO TECNOLÓGICO, PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL E INCERTIDUMBRE ECONÓMICA

CAPÍTULO I

LAS NUEVAS FORMAS DE REMUNERAR EN LA ERA TECNOLÓGICA. UNA REFERENCIA AL TRABAJO EN PLATAFORMAS	35
---	----

Rodrigo Méndez Filleul

1. <i>Introducción</i>	35
2. <i>El salario como contraprestación del trabajo realizado</i>	39
3. <i>Salario y contrato de trabajo</i>	41
4. <i>Del concepto de salario</i>	43
5. <i>Del trabajo en plataformas digitales</i>	44
6. <i>La vinculación contractual instaurada por las plataformas digitales</i> .	49
7. <i>De cómo remuneran las plataformas de trabajo</i>	53
8. <i>De la crítica de cómo remuneran las plataformas en referencia a la norma del trabajo</i>	61
9. <i>Conclusión</i>	65
10. <i>Bibliografía</i>	66

CAPÍTULO II

SALARIO, COMPETITIVIDAD E INTERVENCIÓN ESTATAL: UN ENFOQUE DESDE EL DESARROLLO ECONÓMICO	71
---	----

Oguer Reyes Guido

1. <i>El salario, primera aproximación intuitiva</i>	71
2. <i>Marco referencial</i>	72
3. <i>Interacción entre competitividad, desarrollo económico y salario</i>	83
4. <i>Intervención del estado en lo relativo al salario</i>	85
5. <i>Salario y costos de producción en una economía abierta</i>	87
6. <i>Salario y poder adquisitivo</i>	90
7. <i>Crecimiento económico, salario y creación de empleos</i>	92
8. <i>Ambiente de negocios y flexibilidad laboral</i>	93
9. <i>El problema del outsourcing</i>	95
10. <i>Conclusiones</i>	100
11. <i>Bibliografía</i>	102

CAPÍTULO III

FÓRMULAS RETRIBUTIVAS QUE OPTIMIZAN EL SALARIO, INCREMENTAN LA PRODUCTIVIDAD E INCENTIVAN EL COMPROMISO DEL PERSONAL DE ACUERDO A SUS NECESIDADES (RETRIBUCIÓN FLEXIBLE Y BENEFICIOS SOCIALES)	107
--	-----

Eugenio Lanzadera Arencibia

1. <i>Introducción</i>	107
2. <i>Retribución y salario. Un equilibrio para unas condiciones de vida dignas</i>	108
3. <i>La retribución flexible o a la carta: como ganar más o como pagar mejor sin un mayor coste</i>	116
3.1. <i>Delimitación del concepto de retribución flexible y límites</i>	116
3.2. <i>El valor real de la retribución y el valor subjetivo percibido por el personal empleado</i>	119
3.3. <i>La implantación de un sistema de retribución flexible: modelos</i>	123
4. <i>Bienes y servicios objeto de la retribución flexible</i>	127
4.1. <i>Bienes y derechos de naturaleza prestacional</i>	128
4.2. <i>Bienes y servicios de naturaleza indemnizatoria o compensatoria</i>	131
4.3. <i>Bienes y servicios que cubren un gasto o inversión</i>	134

4.4. Participación del personal en el capital de la empresa	140
5. Beneficios sociales complementarios a la retribución	142
6. Conclusiones	145
7. Bibliografía	146

CAPÍTULO IV

LA DINÁMICA DE LA DEUDA SALARIAL ANTE SITUACIONES EMPRESARIALES ADVERSAS: LA SOLUCIÓN ESPAÑOLA AL MANTENIMIENTO DE LA EMPRESA Y DEL EMPLEO	151
---	-----

J. Eduardo López Ahumada

1. Introducción.....	151
2. La relevancia de la protección de las situaciones de insolvencia empresarial: la figura del concurso de acreedores.....	152
3. La proyección de la declaración del concurso sobre los créditos salariales.....	155
4. El sistema de preferencia de créditos salariales desde la pers- pectiva del derecho concursal.....	158
4.1. La posición reforzada de los denominados créditos contra la masa.....	159
4.2. Los créditos concursales y su reconocimiento por la admi- nistración concursal.....	163
4.3. La preferencia de los créditos laborales privilegiados.....	164
4.4. La concurrencia subsiguiente de los créditos ordinarios y los créditos subordinados	168
5. Las fórmulas de protección de la insolvencia a través del asegu- ramiento público y la subrogación del fogasa y de la tgss en la po- sición del acreedor.....	169
6. Mecanismos de satisfacción del crédito salarial: liquidación de créditos salariales y prohibición de ejecuciones separadas	171
7. Situaciones atípicas relativas a la aplicación de las garantías del crédito salarial en las situaciones no concursales	174
8. Conclusiones	177
9. Bibliografía	180

CAPÍTULO V

SALARIO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA: INVENTARIO	185
---	-----

Diego Megino Fernández

1. <i>Introducción</i>	185
2. <i>Aclaraciones terminológicas y materiales</i>	188
3. <i>La estructura salarial</i>	200
4. <i>La compensación y absorción de salarios</i>	207
5. <i>El principio de igualdad y las dobles escalas salariales</i>	213
6. <i>La retribución variable</i>	219
7. <i>La retribución flexible o a la carta</i>	224
8. <i>Conclusiones</i>	232
9. <i>Bibliografía</i>	234

CAPÍTULO VI

DEL SALARIO POR HORAS AL CONTRATO POR HORAS: ANÁLISIS DESDE LA FLEXIBILIDAD LABORAL	239
---	-----

Erica Florina Carmona Bayona y Adriana María Buitrago Escobar

1. <i>Introducción</i>	239
2. <i>La relación entre tiempo de trabajo y salario con un enfoque flexible</i>	241
2.1. <i>Flexibilidad laboral y flexibilidad del tiempo de trabajo</i>	241
2.2. <i>La flexibilización del salario: ¿el salario por horas se plantea desde la perspectiva de un nuevo modelo de contrato de trabajo?</i>	246
3. <i>El salario por horas: su impacto en la configuración de un nuevo modelo de contrato flexible (por horas) y sus efectos en los derechos de los sujetos de la relación de trabajo</i>	251
3.1. <i>El contrato por horas y las necesidades de la empresa</i>	251
3.2. <i>Los derechos de los trabajadores frente a un modelo de contrato por horas</i>	257
4. <i>Conclusiones</i>	265
5. <i>Bibliografía</i>	267

SEGUNDA PARTE

EL SALARIO MÍNIMO: IMPLICACIONES ECONÓMICAS Y JURÍDICAS

CAPÍTULO VII

ANÁLISIS ECONÓMICO DEL SALARIO: UNA MIRADA DESDE LAS ESCUELAS ECONÓMICAS Y LOS EFECTOS DEL SALARIO MÍNIMO EN VARIABLES SOCIO-ECONÓMICAS DE DIFERENTES PAÍSES DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE 273

Kenkin Morales González, Alexander Anaya Campo, Ninfa Martínez Rocha y Andrea Mercado Ospino

1. Introducción.....	273
2. Teoría económica del salario y el salario mínimo.....	275
2.1. Los clásicos.....	275
2.2. La escuela keynesiana.....	278
2.3. El viejo neoclasicismo económico.....	279
2.4. La intervención del Estado en el mercado del trabajo.....	282
2.5. Fundamentos heterodoxos del Salario Mínimo.....	283
3. Revisión de análisis de incidencia del salario mínimo en indicadores laborales y de desigualdad en diferentes países.....	286
4. Panorama del salario mínimo frente a algunas variables socio-económicas en países de América Latina y el Caribe 2010 -2017.....	292
5. Conclusiones.....	300
6. Bibliografía.....	301

CAPÍTULO VIII

EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN LA UNIÓN EUROPEA: ¿SUEÑO O REALIDAD? 307

Esther López Barrero

1. Introducción.....	307
2. Los primeros pasos de la ue para el logro de un salario mínimo europeo.....	308
3. El impulso definitivo para el logro de un salario mínimo europeo ...	312

3.1.	<i>La Comisión Juncker: el estímulo definitivo</i>	312
3.2.	<i>El trabajo de la Comisión Von der Leyen</i>	313
4.	<i>Los obstáculos que frenan la determinación de un salario mínimo en la unión europea</i>	320
4.1.	<i>La cuestión de la competencia sobre el salario mínimo</i>	321
4.2.	<i>Las diferencias en los sistemas de los salarios mínimo en los Estados Miembros de la UE</i>	324
5.	<i>Conclusiones</i>	329
6.	<i>Bibliografía</i>	330

CAPÍTULO IX

LOS EFECTOS DEL SALARIO MÍNIMO EN EL MERCADO DE TRABAJO	335
---	-----

Rocío Martín Jiménez

1.	<i>El salario mínimo interprofesional (smi)</i>	335
1.1.	<i>Régimen jurídico del ordenamiento español</i>	335
1.2.	<i>Concepto</i>	337
2.	<i>Sistema y métodos de fijación de salarios mínimos</i>	338
2.1.	<i>Fijación SMI en España</i>	340
2.2.	<i>Reglas de compensación y absorción</i>	341
3.	<i>Evolución del SMI en España</i>	343
4.	<i>El salario mínimo en los países de la unión europea: evolución en la última década</i>	347
5.	<i>Los efectos del salario mínimo en el mercado de trabajo</i>	352
6.	<i>Conclusiones</i>	361
7.	<i>Bibliografía</i>	364

CAPÍTULO X

LOS LÍMITES DEL SALARIO PARA LA REDISTRIBUCIÓN E INCLUSIÓN. REFERENCIA AL SALARIO MÍNIMO Y LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO	369
---	-----

Lina Victoria Parra Cortés

1.	<i>Introducción</i>	369
----	---------------------------	-----

2.	<i>Los límites del salario en la redistribución</i>	373
3.	<i>La brecha salarial de género ¿igual salario por trabajo de igual valor?.....</i>	387
4.	<i>Conclusiones</i>	396
5.	<i>Bibliografía</i>	398

CAPÍTULO XI

EL SALARIO MÍNIMO EN COLOMBIA: UNA CARACTERIZACIÓN SOCIAL EN CUATRO CIUDADES	401
--	-----

Jennifer Vanesa Noreña Serna

1.	<i>Introducción.....</i>	401
2.	<i>Índice de necesidades básicas insatisfechas (NBI);generalidades ...</i>	402
3.	<i>Generalidades salario mínimo en Colombia</i>	407
4.	<i>Caracterización social para cuatro ciudades colombianas.....</i>	411
4.1.	<i>Bogotá Distrito Capital.....</i>	413
4.2.	<i>Distrito Especial, Industrial y Portuario de Barranquilla - Soledad.....</i>	415
4.3.	<i>Santiago de Cali - Yumbo.....</i>	417
4.4.	<i>Medellín – El Valle de Aburrá</i>	419
5.	<i>Conclusiones</i>	422
6.	<i>Bibliografía</i>	424

CAPÍTULO XII

EL SALARIO MÍNIMO: ANÁLISIS DE SUS FINALIDADES Y SUFICIENCIA EN LA REALIDAD DEL TRABAJADOR COLOMBIANO	427
---	-----

Adriana María Buitrago Escobar, Erica Florina Carmona Bayona y Nicolás Zuluaga Marulanda

1.	<i>Introducción</i>	427
2.	<i>Finalidades y alcance del salario mínimo en Colombia.....</i>	430
2.1.	<i>Finalidades.....</i>	430
2.2.	<i>Alcance</i>	433
3.	<i>Suficiencia del salario mínimo.....</i>	436

3.1.	<i>Pobreza monetaria</i>	436
3.2.	<i>Encuesta Nacional de Presupuesto de los Hogares (ENPH) ...</i>	439
3.3.	<i>Canasta Básica Familiar</i>	442
3.4.	<i>¿Salario mínimo suficiente?</i>	443
4.	<i>Suficiencia del salario mínimo y el derecho fundamental a una vida digna y al mínimo vital</i>	444
5.	<i>Conclusiones</i>	446
6.	<i>Bibliografía</i>	448

EDITORES

J. Eduardo López Ahumada

Catedrático Acreditado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá (Madrid, España). Académico Correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España. Investigador principal de la Línea de Investigación “Relaciones Laborales y Protección Social (RLPS-IELAT)”, línea y grupo estable de investigación del Instituto Universitario de Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT). Doctor en Derecho por la Universidad de Alcalá, premio extraordinario de doctorado y premio de investigación de la Universidad de Alcalá.

Erica Florina Carmona Bayona

Doctora en Derecho por la Universidad de Alcalá (España). Profesora del área de Derecho Laboral y Seguridad Social del programa de Derecho de la Universidad del Atlántico. Docente investigadora adscrita al Grupo de Investigación INVIUS de la Universidad del Atlántico, al grupo GICPODERI de la Universidad Santiago de Cali, al grupo de investigación DESAFiiO de la firma Carmona Bayona S.A.S. e investigadora de la línea “Relaciones Laborales y Protección Social” del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT).

Adriana María Buitrago Escobar

Doctora en Derecho por la Universidad de Alcalá (Madrid-España). Máster en Derecho de Empresa con Orientación en Investigación por la Universidad de Alcalá (Madrid-España). Abogada por la Universidad Santiago de Cali. Docente investigadora adscrita al Grupo de Investigación GIPCODEP de la Universidad de San

Buenaventura Cali e investigadora del grupo GICPODERI de la Universidad Santiago de Cali.

Docente investigadora adscrita al Grupo de Investigación IN-VIUS de la Universidad del Atlántico, investigadora de la línea “Relaciones Laborales y Protección Social” del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT). Directora (sección Colombia) del Laboratorio Hispano Andino de Jurisprudencia Laboral conformado por la Universidad de San Buenaventura Cali (Colombia), la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid (España) y la Universidad San Ignacio de Loyola de Lima (Perú).

AUTORES

Alexander Anaya Campo

Economista de la Universidad del Atlántico, magíster en Ciencias Económicas de la Universidad Nacional, magíster en Economía de la Universidad del Norte, doctorando en Economía de la Universidad del Norte y docente investigador en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad del Atlántico.

Adriana María Buitrago Escobar

Doctora en Derecho por la Universidad de Alcalá (Madrid-España). Máster en Derecho de Empresa con Orientación en Investigación por la Universidad de Alcalá (Madrid- España). Abogada por la Universidad Santiago de Cali. Docente investigadora adscrita al Grupo de Investigación GIPCODEP de la Universidad de San Buenaventura Cali e investigadora del grupo GICPODERI de la Universidad Santiago de Cali.

Docente investigadora adscrita al Grupo de Investigación IN-VIUS de la Universidad del Atlántico investigadora de la línea “Relaciones Laborales y Protección Social” del Instituto Universitario

de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT). Directora (sección Colombia) del Laboratorio Hispano Andino de Jurisprudencia Laboral conformado por la Universidad de San Buenaventura Cali (Colombia), la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid (España) y la Universidad San Ignacio de Loyola de Lima (Perú).

Erica Florina Carmona Bayona

Doctora en Derecho por la Universidad de Alcalá (España). Profesora del área de Derecho Laboral y Seguridad Social del programa de Derecho de la Universidad del Atlántico. Docente investigadora adscrita al Grupo de Investigación INVIUS de la Universidad del Atlántico, al grupo GICPODERI de la Universidad Santiago de Cali, al grupo de investigación DESAFiiO de la firma Carmona Bayona S.A.S. e investigadora de la línea “Relaciones Laborales y Protección Social” del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT).

Eugenio Lanzadera Arencibia

Doctor en Derecho y Ciencia Política. Profesor de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)

J. Eduardo López Ahumada

Catedrático Acreditado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá (Madrid, España). Académico Correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España. Investigador principal de la Línea de Investigación “Relaciones Laborales y Protección Social (RLPS-IELAT)”, línea y grupo estable de investigación del Instituto Universitario de Estudios Latinoamericanos de la Universidad de Alcalá (IELAT). Doctor en Derecho por la Universidad de Alcalá, premio extraordinario de doctorado y premio de investigación de la Universidad de Alcalá.

Esther López Barrero

Profesora Titular de Derecho Internacional Público y Derecho de la UE en la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA).

Rocío Martín Jiménez

Profesora Contratada Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad CEU San Pablo (Madrid). Imparte docencia en la Facultad de Derecho y de Ciencias Económicas y Empresariales. Investigadora en temas de Derecho del Trabajo, como la regulación de empleo, o los derechos fundamentales de los trabajadores, de manera especial en discriminación, conciliación y brecha salarial. Premio a la Mejor Labor Docente. Facultad de Derecho.

Ninfa Martínez Rocha

Economista de la Universidad Tecnológica de Bolívar, Especialista en Gerencia Social y docencia universitaria, magíster en Desarrollo sustentable y gestión ambiental. Actual docente en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad La Gran Colombia.

Diego Megino Fernández

Profesor contratado doctor (acreditado) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Burgos. Autor de múltiples artículos científicos, capítulos en obras colectivas y monografías. Entre sus líneas de investigación actuales destacan la formación en el contexto de la industria 4.0 y el impacto de la negociación colectiva y de la responsabilidad social empresarial en aspectos como la empleabilidad y la igualdad de oportunidades.

Rodrigo Méndez Filleul

Abogado por Universidad Nacional de Córdoba (Córdoba Argentina), magíster en Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo Social Europeo – Universidad Castilla La Mancha (Albacete España), Especialista en Derecho del Trabajo, Universidad Católica Argentina (Buenos Aires). Profesor Titular de la Cátedra B de la materia Derecho Procesal del Trabajo de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Católica de Córdoba (Argentina).

Andrea Mercado Ospino

Economista de la Universidad del Atlántico, investigadora del semillero de Investigación ORMET Uniatlántico.

Kenkin Morales González

Economista de la Universidad del Atlántico, magíster en Políticas Públicas de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile. Docente Investigador en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad del Atlántico y coordinadora técnica del Observatorio Regional del Mercado del Trabajo -ORMET- Atlántico.

Jennifer Vanesa Noreña Serna

Economista de la Universidad de San Buenaventura Cali, magíster en Políticas Públicas de la Universidad del Valle. Docente asistente del programa de Gobierno y Relaciones Internacionales de la Universidad de San Buenaventura Cali, investigadora adscrita al Grupo de Investigación Problemas Contemporáneos del Derecho y la Política -GIPCODEP- de la Universidad de San Buenaventura Cali.

Lina Victoria Parra Cortés

Abogada. Universidad del Rosario, Bogotá. Doctora en Estudios Avanzados en Derechos Humanos por la Universidad Carlos III de Madrid. Magister en Derecho (mención Derecho constitucional), UASB-Ecuador; Máster en Estudios Avanzados en Derechos Humanos UC3M; especialista en Negociación, Conciliación y Arbitraje, Universidad del Rosario. Docente de la Universidad Andina Simón Bolívar- Ec.

Oguer Reyes Guido

Nicaragüense, nacido en Managua en 1977. Titular de Licenciatura en Ciencias de la Educación y Humanidades por la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN). Titular de Postgrado en Economía Gubernamental y Postgrado en Administración Financiera Pública por la Universidad Nacional del Litoral- TOP (UNL), Argentina. Titular de Postgrado en Gerencia Financiera por la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI) de Nicaragua y de Postgrado en Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión por la Universidad Politécnica de Nicaragua (UPOLI). Catedrático en distintas universidades de México entre las cuales: Universidad del Valle de México, Universidad Tecnológica de Saltillo (UTS), Instituto Universitario Paulo Freire, Estado de Coahuila, México.

Nicolás Zuluaga Marulanda

Estudiante de Derecho de la Universidad Santiago de Cali, adscrito al semillero de investigación Relaciones Laborales y Derechos Fundamentales RELADEFUN del Grupo de Investigación GICPODERI de la Universidad Santiago de Cali.

Abreviaturas y Siglas

adic. adicional

AENC: Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

App: Aplicación

art. Artículo.

BEPS: Beneficios Económicos Periódicos.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

CE: Constitución Española de 27 de diciembre de 1978.

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CESE: Consejo Económico y Social Europeo

CEOE: Confederación Española de Organizaciones Empresariales

CEPYME: Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.

CCOO: Comisiones Obreras

CST: Código Sustantivo del Trabajo.

DANE: Departamento Nacional de Estadísticas.

disp. Disposición

Dir.: director

EBITDA: *Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*

ECH: Encuesta Continua de Hogares

Ed.: edición

ENPH: Encuesta Nacional de Presupuesto para los Hogares

ET: Estatuto de los Trabajadores. En su versión actual: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE de 24 de octubre de 2015.

ETUI: European Trade Union Institute

FOGASA: Fondo de Garantía Salarial

GEIH: Gran Encuesta Integrada de Hogares

IBC: Ingreso Base de Cotización

IPC: Índice de Precios al Consumo/ índice de Precios al Consumidor

IPREM: Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples

IRPF: Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

LIRPF: Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. BOE de 29 de noviembre de 2006.

LCo: Ley Concursal. Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, que ha derogado la Ley 22/2003 de 9 de julio, Ley Concursal, modificada previamente por el RDley 3/2009, de 27 de marzo.

NBI: Necesidades Básicas Insatisfechas

núm. número

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONU: Organización de las Naciones Unidas

ORMET- Atlántico: Observatorio Regional del Mercado del Trabajo del Atlántico

PIB: Producto Interior Bruto/Producto Interno Bruto

p./pp. página/páginas

RCUD: recurso de casación para la unificación de doctrina

rec.: recurso.

RIRPF: Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. BOE de 31 de marzo de 2007.

RD: Real Decreto

RDL: Real Decreto Ley

RMMG: Retribución Mínima Mensual Garantizada.

SAN: sentencia de la Audiencia Nacional

sent. sentencia

SMI: Salario Mínimo Interprofesional.

SMLMV: Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

s. p. sin página

SS: Sentencias

SSTS/IV: Sentencias del Tribunal Supremo, Sala 4ª de lo Social

STC: sentencia del Tribunal Constitucional

STJCE: sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea

STJUE: sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

STS/SSTS: Sentencia del Tribunal Supremo/sentencias del Tribunal Supremo

TF: Tribunal Federal (Suiza).

TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

TGSS: Tesorería General de la Seguridad Social.

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

trans. Transitoria

TS: Tribunal Supremo

UE: Unión Europea

UGT: Unión General de Trabajadores.

USD: Dólares de los Estados Unidos

PRESENTACIÓN

El salario tiene repercusiones en materia social y económica. Por ello interesa su estudio en una doble perspectiva: jurídica y económica. El estudio interdisciplinar, en todo caso, debe reconocer al salario como un derecho, que, a su vez, contribuye a proporcionar unas condiciones de vida justas y equitativas para la persona trabajadora y su familia. Precisamente, en ese punto, no son pacíficas las posturas, pues considerar el salario como un costo para las empresas conlleva a adoptar medidas para bajar estos costos de cara a la productividad alcanzada, y, en muchos casos, esperada.

La fijación de un salario mínimo es una medida de intervención de los Estados para garantizar un suelo salarial que contribuya al cubrimiento de las necesidades de la persona trabajadora y su familia, y que se estipula atendiendo a factores económicos. Los salarios mínimos pretenden contribuir a la reducción de la pobreza, asegurando ingresos que se pueden mejorar por la acción de la negociación colectiva e incluso individual. En todo caso, esta medida de intervención económica tampoco es pacífica en la teoría económica, en la que se discute su pertinencia.

La obra que tienen en sus manos aborda esas y otras problemáticas en torno al salario, en general, y al salario mínimo, en particular. Este libro contiene trabajos de investigación con análisis jurídicos y económicos por parte de profesores/as e investigadores de Iberoamérica. Los trabajos que componen esta obra colectiva, y que tengo el honor de presentar, profundizan en los análisis, cuestionan los modelos y destacan aspectos que deben atenderse a nivel empresarial, en los espacios de diálogo social y por parte de los Gobiernos en las discusiones sobre el salario.

El libro “Estudios jurídicos y económicos sobre el salario” se divide en dos partes, cada una con seis capítulos. La primera se denomina “El salario en el contexto de desarrollo tecnológico, productividad empresarial e incertidumbre económica”. La segunda se enfoca en el salario mínimo y sus implicaciones económicas y jurídicas. La primera parte agrupa estudios que abordan de forma transversal las problemáticas de este siglo sobre nuevas formas de trabajo, desarrollo económico y la incertidumbre que rodea el clima empresarial por la pandemia de Covid-19 que estamos viviendo.

En este siglo XXI asistimos a una nueva revolución industrial, la cuarta, que en materia de trabajo tiene y seguirá teniendo muchas repercusiones. Una de estas es el modelo de trabajo en plataformas, el cual es objeto de estudio y de debate en algunas jurisdicciones nacionales para determinar la existencia de un contrato de trabajo. El profesor Rodrigo Méndez Filleul, de la Universidad Católica de Córdoba (Argentina), analiza cómo este tipo de trabajo cambia el modelo tradicional de la forma de remunerar ligada estrictamente al tiempo que el trabajador se pone a disposición del empleador. Plantea el profesor Méndez que el trabajo bajo demanda que se realiza por medio de plataformas se remunera por la tarea realizada. Con este cambio toma protagonismo el modelo de salario a destajo, el cual se plantea como un elemento del modelo de negocio de las plataformas para, precisamente, no incurrir en mayores costos.

Por su parte, en el segundo capítulo, el profesor Oguer Reyes Guido, quien está vinculado con varias universidades en México, hace un análisis de distintas variables económicas que cuestionan el papel del salario. Nos muestra evidencia de la relación entre la competitividad de los Estados y el nivel del salario mínimo, y concluye que existe una relación entre desarrollo económico y competitividad. Los Estados más competitivos tienen mayor desarrollo económico, lo que contribuye a establecer mejores salarios mínimos. Estos argumentos contribuyen a las discusiones sobre políticas públicas para la creación de empleo y mejora de la competitividad

nacional. Los Gobiernos de los Estados deberían adoptar medidas para potencializar sectores económicos que, en el mediano y largo plazo, contribuyan al desarrollo económico y con ello, a la mejora de la competitividad y, por ende, de los salarios.

Al análisis macroeconómico del capítulo segundo le sigue un análisis jurídico que toma en cuenta aspectos económicos a nivel de las empresas para la fijación de formulas retributivas optimas. En este capítulo se estudian estrategias de retribuciones flexibles y beneficios sociales como fórmulas retributivas para mejorar el salario, incrementar la productividad e incentivar el compromiso del personal con la empresa. Este es el trabajo del profesor Eugenio Lanzadera Arencibia, de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA -España). En este trabajo se hacen profundas reflexiones sobre cómo plantear una remuneración que logre un equilibrio entre los intereses de las partes, sin desconocer los derechos de los trabajadores. Sin duda, la experiencia española en ese sentido puede servir para impulsar este tipo de planes en empresas del país.

El profesor Eduardo López Ahumada, de la Universidad de Alcalá (España) nos plantea una cuestión de máxima actualidad, pues con la pandemia de Covid-19 cobra mayor relevancia, como lo es la solución que propone la legislación española para el tratamiento de la deuda salarial ante situaciones empresariales adversas. En este trabajo se analiza la protección de la deuda salarial y el doble tratamiento que le dispensa la legislación española: por un lado, el Estatuto de los Trabajadores fija unas reglas en casos que la empresa no se encuentre en un supuesto de insolvencia empresarial; por otro lado, la Ley Concursal en el caso que se presente el concurso de acreedores. El profesor López Ahumada destaca que la legislación debería regular un sistema de protección del crédito salarial en sentido amplio, esto es, de protección de la retribución, que abarque el salario, indemnizaciones, prestaciones de seguridad social a cargo del empleador e incluso, anota de forma expresa, “cantidades derivadas de responsabilidad empresarial respecto de sus empleados”.

La primea parte del libro sigue con un capítulo del profesor Diego Megino Fernández, de la Universidad de Burgos (España). En este capítulo el profesor Megino hace un inventario sobre salario y negociación colectiva en España. Nos muestra el sistema de establecimiento de salarios y el papel que juega la negociación colectiva para la mejora del salario mínimo en España (denominado Salario Mínimo Interprofesional). Además, nos enseña el papel fundamental que juega la negociación colectiva para la fijación de la estructura salarial. La revisión de convenios colectivos hecha por el autor nos muestra la variedad de fórmulas retributivas. Sin embargo, se lamenta en sus conclusiones de que se siguen adoptando elementos clásicos sobre la remuneración que dejan ver la resistencia a la modernización de la retribución más allá de conceptos monetarios. Ante lo cual destaca que las formulas de revisión de salario podrían basarse, por ejemplo, en “la tasa de crecimiento de la economía o el resultado operativo de la empresa”.

Por último, esta parte del libro termina con el trabajo elaborado por la suscrita en coautoría con la profesora Adriana María Buitrago Escobar, de la Universidad de San Buenaventura Cali (Colombia). En el capítulo analizamos, desde la perspectiva de la flexibilidad laboral, la viabilidad de un contrato de trabajo por horas, tal como lo demandan los gremios económicos desde el año 2019 y se ha reiterado con motivo de la pandemia de Covid-19. Hacemos un análisis desde la concepción de un salario por horas y cómo en esta propuesta se esconde un modelo de contratación extremadamente flexible (por horas) que desconoce el principio del salario mínimo vital y móvil previsto en la Constitución Política de Colombia. Además, identificamos las necesidades de la empresa que podrían justificar este contrato y lo contrastamos con los derechos de los trabajadores y principios del derecho laboral. Tras dicho estudio, llegamos a la conclusión que afecta el derecho al descanso, el mínimo vital y móvil; así como las posibilidades de acceder a una protección de la vejez por medio de una pensión.

La segunda parte de esta obra se centra en el estudio del salario mínimo desde sus implicaciones económicas y jurídicas. Por ello, inicia con el capítulo sobre el análisis económico del salario desde la teoría económica y los efectos del salario mínimo en variables socio-económicas de diferentes países de América Latina y el Caribe. Este capítulo ha sido elaborado por la profesora Kenkin Morales González, el profesor Alexander Anaya Campo, ambos de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad del Atlántico (Colombia); la profesora Ninfa Martínez Roca, de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad La Gran Colombia (Colombia) y la investigadora Andrea Mercado Ospino del semillero de investigación del Observatorio Regional del Mercado de Trabajo de la Universidad del Atlántico (ORMET-Atlántico). Los autores plantean que el salario mínimo es un instrumento “idóneo para el bienestar de los trabajadores menos calificados”. Por tanto, apuntan a que la renuncia a la legislación sobre salarios mínimos puede constituir un retroceso en materia de derechos y contribuiría a que se retribuya a la baja. Además, respaldan la propuesta de salarios mínimos altos para mejorar la productividad y el aumento del consumo, lo que concretan en que “mayor salario provoca más bienestar social”. Estos argumentos son muy pertinentes en las discusiones sobre incremento del salario mínimo y aportan visiones económicas que comprenden que no solo se debe analizar el salario mínimo desde “intereses rentísticos”, sino, tal como lo indican en el capítulo, desde el impacto del “salario mínimo en la calidad de vida de los trabajadores y en la obligación moral de promover trabajos decentes”.

Un escenario que llama la atención respecto a la discusión sobre el salario mínimo y la posibilidad de su adopción es la Unión Europea, el sistema de integración regional más avanzado del mundo. La profesora Esther López Barrero, de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA - España), aborda en su capítulo la propuesta de adoptar un salario mínimo en la Unión Europea y los pasos que se han seguido en ese sentido. Esta apuesta, según destaca la

autora, es tremendamente pertinente para consolidar el pilar social de la UE. Sin embargo, se enfrenta a dificultades para su adopción, pues en los Estados Miembros que no tienen legislación sobre salarios mínimos los interlocutores sociales (sindicales) no quieren ceder este espacio de negociación. El desarrollo de esta propuesta en la UE, desde mi punto de vista, merece especial seguimiento, pues constituiría un avance importante en materia de derechos en un plano supranacional. A su vez, contribuiría a disminuir algunas prácticas de deslocalización para aprovechar ventajas por menores costes de mano de obra entre los países de la UE.

Seguidamente, la profesora Rocío Martín Jiménez, de la Universidad CEU-San Pablo (Madrid-España), analiza los efectos del salario mínimo en el mercado de trabajo. Tras reflexiones jurídicas, en clave económica, muestra las dinámicas que sigue este derecho en España y en los países de la Unión Europea. Además, destaca con precisión que el salario mínimo, y su incremento, impacta directamente a quienes devengan ese monto y puede beneficiar, el incremento, a quienes devengan un salario más alto, generando un efecto dominó, sobre todo respecto de aquellos salarios que están más cercanos al mínimo. Además, destaca que la existencia de un piso salarial ayuda a los trabajadores más vulnerables, con menores retribuciones, a beneficiarse del incremento salarial y, por ende, a obtener una retribución cuya cuantía “debe cubrir las necesidades básicas de subsistencia del trabajador”.

En este contexto de las implicaciones económicas y jurídicas del salario mínimo, la profesora Lina Victoria Parra Cortés, de la Universidad Andina Simón Bolívar (Ecuador) plantea argumentos sobre los límites del salario para la redistribución e inclusión, haciendo especial referencia al salario mínimo y a la brecha salarial de género. La autora cuestiona el papel del salario mínimo al no ser suficiente para lograr una mayor distribución de la riqueza e inclusión, pues señala que la mejor forma de distribución es por la vía de la fiscalidad mediante el reforzamiento del sistema de protección

social. Además, muestra cómo la brecha salarial de género escapa de “las explicaciones económicas tradicionales”, lo que pone en evidencia, señala, que las mujeres no están incluidas en los espacios políticos en los que se toman decisiones.

Los siguientes capítulos se refieren al salario mínimo en Colombia. La profesora Jennifer Vanesa Noreña Serna, de la Universidad de San Buenaventura Cali (Colombia) hace una caracterización social en las cuatro ciudades principales: Bogotá, Medellín (y su área metropolitana), Cali (y el municipio de Yumbo) y Barranquilla (y el municipio de Soledad) y nos muestra las condiciones de vida de las personas que devengan el salario mínimo en esas ciudades en tres periodos distintos. Al respecto, llama la atención que la evidencia que se presenta demuestra que el nivel educativo de las personas que devengan un salario mínimo ha mejorado, pasando un porcentaje importante al nivel de educación universitaria. Sin embargo, como concluye la autora, esa mejora genera preocupación porque no estaría siendo correspondida con una mejora de salario. Además, con este estudio la autora deja en evidencia la necesidad de conocer con mayor detalle las condiciones de vida de las personas que devengan un salario mínimo en el país. La profesora Noreña destaca que investigaciones en ese sentido constituyen un “insumo adicional para la discusión adelantada cada diciembre en torno al incremento del salario mínimo”, y así no ignorar la calidad de vida de las personas.

El último capítulo de la obra se enfoca en conocer la suficiencia de salario mínimo en la realidad del trabajador colombiano. Este trabajo es realizado por la profesora Adriana María Buitrago Escobar, de la Universidad de San Buenaventura Cali (Colombia), el estudiante del programa de Derecho de la Universidad Santiago de Cali (Colombia), Nicolás Zuluaga Marulanda y la suscrita. En este trabajo abordamos el análisis de la suficiencia del salario mínimo, atendiendo a que más de la mitad de los trabajadores colombianos devengan un salario mínimo legal mensual vigente. Los resultados

de la investigación son relevantes, pues, demuestran con base en el concepto de pobreza monetaria, el gasto de los hogares y el valor de la canasta básica familiar, que el salario mínimo no cumple con sus finalidades. Además, deja ver que este es un asunto preocupante, desde la perspectiva de la superación de la pobreza, pues si más de la mitad de los trabajadores reciben esta retribución, estos se enfrentan a serias dificultades para cubrir sus necesidades básicas.

En suma, la obra que tiene en sus manos es un gran trabajo de investigación que aporta a la discusión actual sobre salarios con esa doble perspectiva jurídica y económica que es necesaria en este tema. Es una obra de mucha actualidad en esta época de pandemia, en la que las economías se han visto afectadas al igual que los salarios. Por lo que, este trabajo, que no tiene precedente en Colombia, constituirá, sin duda, una referencia para todos aquellos que pretendan ahondar en el estudio del salario. Además, brinda argumentos sólidos que pueden ser tomados en cuenta tanto por los interlocutores sociales como por los poderes públicos, de cara a plantear cambios en las dinámicas salariales que atiendan a los derechos de los trabajadores, las necesidades empresariales y los cambios económicos.

Erica Florina Carmona Bayona

Profesora del Área de Derecho Laboral y Seguridad Social

Facultad de Ciencias Jurídicas

Universidad del Atlántico

Grupo INVIVUS -Grupo GICPODERI